



PROVINCIA DI ORISTANO

Settore Finanziario e Risorse Umane
Via Carboni – 09170 Oristano

C.F. 80004010957 - ☎. 0783/7931

**Relazione illustrativa preintesa contratto decentrato integrativo siglato in data 26/10/2022
parte economica, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2022.**

MODULO 1 – SCHEDA 1.1

Data di sottoscrizione	Preintesa del 26/10/2022
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022 parte economica
Composizione delegazione trattante Come da verbale primo del 24/12/2020 allegato n. 1 alla presente relazione.	Parte Pubblica: Presidente: • dott.ssa Maria Teresa Sanna Componenti: • dott.ssa Anna Paola Maria Iacuzzi; • dott.ssa Sandra Pili • Ing. Marco Manai • dott. Raffaele Melette Parte Sindacale: • R.S.U. OO.SS ammesse alla contrattazione; • CGIL-FP, • CISL-FP, • UIL-FPL • CSA-RAL Firmatari del CCDI normativo 2019/2021: • tutti i soggetti presenti. La contrattazione è avvenuta presso la sala consiliare dell'Amministrazione Provinciale di Oristano presso la sede centrale in via Carboni.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	- Utilizzo delle risorse economiche decentrate anno 2022 provenienti da parte stabile del Fondo per le risorse decentrate. - Fissazione dei criteri di riparto delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018 per le finalità di cui

		all'art. 68 dello stesso CCNL. Riconoscimento delle seguenti indennità: indennità di comparto, indennità di reperibilità, indennità di rischio, indennità di disagio, indennità per maneggio valori, progressioni orizzontali storicizzate. - Recupero della terza annualità, ai sensi dell'art 4 D.L. 16/2014, così come previsto dal piano di recupero autorizzato con deliberazione A.S. n. 20 del 09/03/2021. - Ulteriore somma, come prevista nei precedenti Fondi annualità 2020/2021, da destinare alle Posizioni Organizzativa ed all'indennità di risultato in conformità a quanto previsto dall'art. 15 del CCNL 21/05/2018, che ha modificato il valore minimo e massimo delle stesse. - Approvazione delle Progressioni Economiche Orizzontali per l'anno 2022 da attribuire limitatamente ad una percentuale del 30% per ogni singola categoria (B-C-D) del personale dipendente , con arrotondamento delle frazioni all'unità superiore.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Certificazione dell'Organo di controllo interno verbale n. _____ del _____
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	
		E' stato adottato il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022/2024 approvato con deliberazione n. 56 del 28/04/2022 dell'Amministratore Straordinario.
		Il PEG 2022/2024 è stato adottato con deliberazione n. 1 del 11/02/2022 e successive variazioni e integrato con il Piano della performance organizzativa 2022, previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009 adottato con deliberazione n. 85 del 28/07/2022 . Il PIAO è stato adottato con la delibera dell'A.S. n° 121 del 27/10/2022 inserito nella piattaforma La Casa di Vetro – Amministrazione Trasparente del sito Istituzionale dell'Ente in data 04/11/2022 e trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica in data

		07/11/2022.
		Per quanto riguarda la Relazione della Performance 2021, l'Organismo Indipendente di Valutazione ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009, come risulta dalla deliberazione dell'Amministratore Straordinario n. 105 del 22/09/2022 <i>“Obiettivi di performance anno 2021 - presa d'atto dei verbali n. 8 e n. 9 trasmessi dall' organismo indipendente di valutazione.” ha trasmesso l'attestazione che si riporta testualmente : attesta che “ai fini del completamento della valutazione del personale dipendente, che la percentuale di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa si colloca intorno al valore percentuale del 95% e quella di raggiungimento degli obiettivi di performance individuale è comunque ben al di sopra del 90%, per cui si può procedere sulla base di tale certificazione alla liquidazione del compenso spettante al personale dipendente come incentivazione delle performance”</i> La relazione finale per l'anno 2022 sarà predisposta nei primi mesi dell'anno 2023.

MODULO 1: Illustrazione dell'articolato per gli istituti previsti del contratto decentrato integrativo 2019/2021 approvato in data 31/12/2019 e e modifica in sede di Delegazione Trattante con sottoscrizione in data 15/12/2021 ed in data 26/10/2022:

- **Art 3 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale**
 - Illustra i criteri generali per la destinazione delle risorse del fondo da destinare alla performance organizzativa ed individuale e la conseguente ripartizione del budget tra i due istituti;
 - Illustra il valore di differenziazione del premio individuale, quantificato, ai sensi del comma 2 dell'art. 69 del CCNL 2016/2018, nella misura minima del 30% si attribuisce nella quota limitata al 5% del personale con arrotondamento all'unità superiore e con il minimo di uno per Settore, che abbia avuto la valutazione più alta;
 - Illustra il rapporto tra obiettivi della performance – valutazione del dirigente – assenze del dipendente – liquidazione finale.
- **Art 4 – La ripartizione dei compensi legati alla produttività:**
 - Illustra la ripartizione dei compensi legati alla performance individuale al fine di incentivare la produttività del lavoro e regola il premio di produttività collettiva e di risultato
 - Illustra la metodologia per la predisposizione della relazione dei dirigenti, delle schede di valutazione e dell'informativa ai sindacati.
- **Art 5 – Indennità per le condizioni di lavoro:**
 - Illustra e fissa gli importi da riconoscere per le indennità di disagio, di rischio e di maneggio valori;
 - fissa i criteri per il riconoscimento ai dipendenti delle indennità sopra indicate e fissa i criteri per la liquidazione delle stesse.
- **Art 6 – Le progressioni orizzontali:**

- illustra e fissa i criteri per l'attribuzione delle progressioni orizzontali;
- Rimanda per la disciplina alle apposite *Modalità Operative inerenti le procedure di Progressione Economica Orizzontale* approvate con deliberazione dell'Amministratore Straordinario n.° 138 del 22/12/2021.

Le indennità sotto elencate, gravano sulla parte stabile del fondo.

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022	
PARTE STABILE	
Indennità di comparto:	• <i>importo destinato € 60.000,00.</i> • <i>referimento alla norma del CCNL 22/04/2004 art. 33 comma 3.</i> • <i>criteri di attribuzione: al personale delle categorie A, B, C, D con importi di cui al CCNL vigente.</i>
Progressioni Orizzontali Storicizzate:	• <i>importo destinato per le Progressioni Orizzontali Storicizzate € 155.000,00.</i> • <i>referimento alla norma del CCNL 21/05/2018 art. 16.</i>
Progressioni Orizzontali a valere dal 01/01/2022:	• <i>importo massimo da destinare per le Progressioni orizzontali di nuova attribuzione € 52.304,22.</i> • <i>referimento alla norma del CCNL 21/05/2018 art 16.</i>
Indennità di rischio:	• <i>importo destinato € 35.000,00.</i> • <i>referimento alla norma del CCNL 21/05/2018 art. 70 bis comma 1 lett. b).</i> • <i>criteri di attribuzione: determinazione dirigenziale, nel rispetto delle disposizioni indicate nel CCDI - parte normativa 2019/2021 e nel CCNL in vigore.</i>
Indennità di maneggio valori:	• <i>importo destinato € 1.000,00.</i> • <i>referimento alla norma del CCNL 21/05/2018 art. 70 bis comma 1 lett. c).</i> • <i>criteri di attribuzione: determinazione dirigenziale, nel rispetto delle disposizioni indicate nel CCDI - parte normativa 2019/2021 e nel CCNL in vigore.</i>
Indennità di disagio:	• <i>importo destinato € 5.000,00.</i> • <i>referimento alla norma del CCNL 21/05/2018 art. 70 bis comma 1 lett. a).</i> • <i>criteri di attribuzione: determinazione dirigenziale, nel rispetto delle disposizioni indicate nel CCDI - parte normativa 2019/2021 e nel CCNL in vigore.</i>
Indennità di reperibilità:	• <i>importo destinato € 25.000,00.</i> • <i>referimento alla norma del CCNL 21/05/2018 art. 24.</i> • <i>criteri di attribuzione: al personale inserito nei piani predisposti dai dirigenti dei settori interessati alla reperibilità, in conformità al CCNL vigente e approvati dalla Giunta Provinciale.</i> • <i>obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: garantire l'erogazione di servizi 24 ore su 24 al verificarsi delle emergenze.</i>
Posizioni Organizzative ed indennità di risultato:	• <i>importo destinato € 66.306,22.</i> • <i>referimento alla norma del CCNL 21/05/2018 ART 14/15</i> • <i>criterio di attribuzione; Regolamento per le Posizioni Organizzative</i> • <i>Obiettivo che si vuole raggiungere: incrementare il budget delle Posizioni Organizzativa ed Indennità di Risultato (come previsto dai precedenti Fondi annualità 2020/2021), in conformità ed adeguamento a quanto previsto dall'art. 15 del CCNL 21/05/2018, che ha modificato il valore minimo e massimo delle stesse.</i>
Piano di recupero decennale per indebitto Fondi 2010/2019 terza annualità:	• <i>importo destinato € 49.583,51 (di cui € 16.527,84 a carico delle Posizioni Organizzative)</i> • <i>referimento alla norma art 4 D.L. 16/2014</i>
Compenso premio per performance organizzativa e individuale:	• <i>importo destinato € 323.442,53;</i>

- Riferimento alla norma del CCNL 21/05/2018 art. 68 comma 2 lettere a) b) performance organizzativa e individuale.
- Criteri di attribuzione: determinazione dirigenziale, nel rispetto delle disposizioni indicate nel CCDI parte normativa art 3 – 4 e nel CCNL 21/05/2018

Compenso incentivi funzioni tecniche e incentivi avvocatura – RISORSE NON CONTRATTABILI :

- importo destinato € 179.930,64;
- Riferimento alla norma del CCNL 21/05/2018 art. 67 comma 3 lettere c)
- Criteri di attribuzione: determinazione dirigenziale, nel rispetto delle disposizioni indicate nel Regolamento provinciale per la costituzione degli incentivi di cui all'art. 113 del Decreto-legge n. 20/2019 approvato con deliberazione dell'Amministratore Straordinario n. 41 del 08/06/2018 e del Regolamento provinciale per la disciplina del contenzioso e della pratica forense approvato con deliberazione dell'Amministratore Straordinario n. 15 del 06/03/2018.

MODULO 2: Illustrazione dell'articolato del contratto

Le parti presenti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili ed oggetto di ripartizione, concordata nel rispetto delle direttive approvate dall'Amministrazione Straordinario con deliberazione n. 78 del 14/07/2022 e deliberazione n. 96 del 08/09/2022.

L'illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo si evidenzia nelle specificazioni delle indennità sotto elencate nel quadro di sintesi di raffronto tra CCDI in vigore e CCNL in vigore.

QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ' DI UTILIZZO DELLE RISORSE

DESCRIZIONE		IMPORTO
CCDI IN VIGORE	CCNL IN VIGORE	
Progressioni orizzontale storiche:	CCNL 21/05/2018 art. 16	€ 155.000,00
Indennità di rischio: • CCDI 2019/2021 del 31/12/2019 art.5	CCNL 21/05/2018 art. 70 comma 1 lett. b)	€ 35.000,00
Indennità di reperibilità: • CCDI 2019/2021 del 31/12/2019 art.5	CCNL 21/05/2018 art. 24	€ 25.000,00
Indennità per maneggio valori: • CCDI 2019/2021 del 31/12/2019 art.5	CCNL 21/05/2018 art. 70 comma 1 lett. c)	€ 1.000,00
Indennità di disagio: • CCDI 2019/2021 del 31/12/2019 art.5	CCNL 21/05/2018 art. 70 comma 1 lett. a)	€ 5.000,00
Indennità di comparto: •	CCNL 22/01/2004 art. 67 comma 1	€ 60.000,00
Progressioni orizzontali a far data dal 01/01/2022: • CCDI 2019/2021 del 31/12/2019 art . 6	CCNL 21/05/2018 art. 16	€ 52.304,22
Somma, già destinata anche nell'anno 2020 e 2021, per incrementare il budget delle Posizioni Organizzativa ed all'indennità di risultato, in conformità ed adeguamento a quanto previsto dall'art. 15 del CCNL 21/05/2018, che ha modificato il valore minimo e massimo delle stesse. L'importo destinato di € 82.834,06 viene iscritto al netto della quota di recupero a carico delle P.O. di € 16.527,84 di cui al piano di recupero sotto indicato	CCNL 21/05/2018 ART 14/15	€ 66.306,22

Recupero per indebito da Fondi 2010/2019 non prescritti a valere sui fondi futuri a partire dall'annualità 2020 a seguito dell'approvazione del piano decennale di recupero con deliberazione n. 20 del 09/03/2021 con la quale si autorizzava il piano di recupero decennale del fondo di produttività di cui alla determinazione del Dirigente del Settore Finanziario e Risorse Umane n. 1714 del 23/12/2020 "Risorse decentrate per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività – approvazione relazione esplicativa dell'attività di ricostruzione dei fondi anni 1995/2019" e determinazione del Dirigente del Settore Finanziario e Risorse Umane n. n. 999 del 12/10/2021 avente oggetto "Risorse decentrate per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività – approvazione relazione esplicativa dell'attività di ricostruzione dei fondi anni 1995/2019 del personale dipendente non dirigenziale. Aggiornamento voci attinenti al fondo straordinario". Terza annualità.		€ 49.583,51
Performance organizzativa ed individuale: CCDI 2019/2021 del 31/12/2019 art 3 e 4 Performance organizzativa ed individuale	CCNL 21/05/2018 art. 68 comma 2 lett a) , lett b)	€ 323.442,53
Totale		€ 772.636,48
Ancora disponibile da ripartire		0,00
TOTALE FONDO 2022		€ 772.636,48

RISORSE NON CONTRATTABILI art 67 comma 3 lettera c) CCNL 21/05/2018	
Incentivi funzioni tecniche e incentivi avvocatura	€ 179.930,64

Tutte le somme degli istituti sopra indicati (Progressioni Orizzontali storiche, Indennità di Rischio, Indennità di Reperibilità, Indennità per Maneggio valori, Indennità di Disagio, Indennità di Comparto, Progressioni Orizzontali a far data dal 01/01/2022), verranno definitivamente rideterminate sulla base degli atti d'ufficio di attribuzione e le economie confluiranno nel fondo destinato alla Produttività Individuale e Organizzativa.

Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto si applica il sistema di Valutazione e premialità nonché il sistema di valutazione e misurazione delle performance approvato con deliberazione G.P. n. 114 del 05/07/2011

Oristano, 08/11/2022

Il Dirigente del
Settore Finanziario e Risorse Umane
F.to Dott.ssa Sandra Pili

Il Presidente della
Delegazione Trattante
F.to Dott.ssa Maria Teresa Sanna